Charte des **éditeurs** d'outils d'évaluation des personnes

Questionnaires de personnalité,
tests d'aptitudes intellectuelles,
inventaires d'intérêts professionnels.

www.charte-des-editeurs.org

Pourquoi cette charte ?

Une entreprise, un cabinet, un DRH, un consultant qui souhaitent utiliser aujourd'hui des outils d'évaluation des personnes se trouvent en France face à une offre importante, mais hétérogène en termes de qualité de conception et de pertinence. La création et le développement de ces outils nécessitent le respect de règles précises et un soin très particulier, alors que le cadre réglementaire existant, tout en posant des principes utiles, est sans doute insuffisant pour garantir un niveau de qualité adéquat[1] . La communauté scientifique internationale[2] (universitaires et chercheurs) a par ailleurs proposé un certain nombre de règles ou de principes de base que les outils d'évaluation devraient satisfaire.

Considérant les risques importants et le danger pour les personnes et les organisations liés à l'utilisation d'outils mal construits, plusieurs éditeurs reconnus ont choisi de se regrouper et de s'associer à des partenaires renommés de la communauté scientifique pour mettre en avant ces règles et ces principes en créant une charte de développement et de diffusion d'outils d'évaluation. Pour être efficace, elle est simple et présente les critères qu'ils considèrent fondamentaux. Toutefois, les critères présentés dans cette charte ne sont pas exhaustifs : il en existe d'autres, plus complexes. La bibliographie proposée à la fin de cette charte permet d'aller plus loin.

[1] Depuis la loi dite « Aubry » du 31 décembre 1992, le code du travail dispose que les méthodes de recrutement doivent être pertinentes et s'effectuer dans la transparence.

[2] Une bibliographie des principales contributions figure à la fin de ce document.

La charte

Elle concerne les outils d'évaluation et de développement des personnes : questionnaires de personnalité, tests d'aptitudes intellectuelles, inventaires d'intérêts professionnels.

1. Construction et validation des outils

Les outils doivent être construits et validés suivant les règles reconnues par la communauté scientifique. En particulier, des études doivent en montrer leur fiabilité (est-ce qu'un outil donne des résultats stables lors de passations différentes, est-ce que les items d'une même dimension sont cohérents entre eux ?) et leur validité (est-ce qu'un outil mesure bien ce qu'il est censé mesurer ?). Ces études doivent inclure la mesure de la validité concourante (comparaison des résultats de l'outil avec un critère externe, tel que la performance ou les compétences par exemple). Ces études doivent être disponibles sur demande et une partie au moins d'entre elles doit être publiée dans des revues scientifiques.
Des étalonnages doivent être disponibles et suffisamment récents, et des informations doivent être données sur la (ou les) population(s) concernée(s).

2. Appartenance à la communauté scientifique française ou internationale

Ces outils doivent être créés, adaptés ou validés dans un centre de recherche ou d'études (public ou privé), reconnu par la communauté scientifique nationale et internationale, en particulier en :

- Publiant des articles dans des revues scientifiques internationales (à comité de lecture indépendant)

- Développant des liens avec la communauté scientifique (participation à des colloques scientifiques, échanges avec les milieux universitaires et de recherche dans le domaine de la psychologie différentielle).

3. Utilisation des outils par les professionnels

Il importe que les outils ne soient utilisés que par des personnes compétentes, formées à leur utilisation et leur interprétation (on trouvera une liste des compétences attendues dans les "Recommandations internationales sur l'utilisation des tests").

En effet, la réflexion scientifique récente sur le concept de validité des outils conduit à inclure dans la validité les conditions de son utilisation (validité dite "écologique"). Cette formation doit inclure des connaissances de base en psychométrie (qu'est-ce qu'un test, un étalonnage, quelles sont les qualités attendues en termes de validité et de fidélité ?), la connaissance des règles déontologiques et des risques de mauvais usage des tests, des connaissances sur les différents modèles psychologiques existants et sur ceux sous-tendant les outils utilisés ainsi que la conduite d'entretiens de restitution aux personnes.

Les signataires

Les éditeurs

Les outils d'évaluation des éditeurs signataires de ce document satisfont aujourd'hui ces critères

ecpa	**Béatrice JOUBERT,** *Directrice Générale*	
HOGREFE	**Isabelle GILLET,** *Directrice France*	
opp révéler les potentiels	**Antony ERB,** *Directeur Général France*	
savilleconsulting	**Yves-Marie BEAUJOUAN,** *Directeur Général France*	
shl PEOPLE PERFORMANCE	**Jean-Philippe LHOTELLIER** *Directeur Services et Produits France*	
Cubiks	**Hervé LE GUERN** *Directeur Général France*	

Les partenaires

Les partenaires signataires soutiennent les principes de cette charte et souhaitent qu'ils soient adoptés par l'ensemble des éditeurs

SFP Société Française de Psychologie	**Pierre VRIGNAUD,** *Président de la Commission des Tests de la SFP, représentant de la SFP à la Commission Internationale des Tests*	
UNIVERSITÉ PARIS DESCARTES	*Pour l'équipe de psychologie différentielle de l'Université Paris Descartes :* **Todd LUBART,** *Professeur de psychologie différentielle*	
le cnam inetop	**Even LOARER,** *Directeur de l'INETOP - Institut National d'Etude du Travail et d'Orientation Professionnelle CNAM – Paris*	

Pour aller plus loin

Commission Internationale des Tests
www.intestcom.org

"Comment recruter sans discriminer"
(2007), A Compétence Egale.

"Les tests, mode d'emploi, Guide pratique de la psychométrie"
(1994), ECPA.

"Recommandations internationales sur l'utilisation des tests",
Paris, Société Française de Psychologie.
Téléchargeables sur le site de la Société Française de Psychologie : sfpsy.org

"Recommandations internationales sur les tests informatisés ou les tests distribués par Internet. ",
Paris, Société Française de Psychologie.
Téléchargeables sur le site de la Société Française de Psychologie : sfpsy.org

Huteau, M. (2006), La méthode des tests. ***Nouveau cours de psychologie, volume "Psychologie du développement et psychologie différentielle"*** coordonné par J. Lautrey. (pp. 323-356), Paris, PUF.

Levy-Leboyer, C. (2007), ***Evaluation du personnel - Quels objectifs ? Quelles méthodes ?***, 6ème édition, Editions d'Organisation.

Vrignaud, P., & Loarer, E. (2008), Tests et recrutement. In S. Ionescu et A. Blanchet (Eds.) ***Nouveau cours de psychologie, volume "Psychologie sociale et ressources humaines"*** coordonné par M. Bromberg et A. Trognon (pp. 331-364). Paris : PUF.